

## ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ИЗМЕРЕНИЕ НЕНАДЁЖНОСТИ РАБОТЫ

.....

А.Н. Дёмин<sup>1</sup>

В современных социально-экономических условиях ненадёжные работы становятся распространённым явлением, имеющим место и в частных, и в государственных предприятиях. С психологической точки зрения данный феномен связан с восприятием и переживанием различных угроз своей работе, среди которых – высокая вероятность увольнения, уменьшения объёмов занятости, невыплаты зарплаты, нежелательного перехода в другую организацию и т.д. [2]. В отличие от явных нарушений психологической безопасности личности на рынке труда, например, уже состоявшейся потери работы или преждевременной отставки, данный феномен имеет выраженную латентную природу. Он не обязательно воплощается в статусные изменения, например, работник может пережить поглощение его предприятия другим предприятием и сохранить своё место, уровень дохода и пр., но за это ему придётся заплатить угнетённым состоянием и тревогой в период неопределённости, возможными психосоматическими сдвигами, изменившимся отношением к работодателю и т.д.

Для изучения феномена ненадёжной работы требуется наряду с теоретическим осмыслением разработка инструментария для психологического измерения. В зарубежной литературе используются соответствующие методики: «Multifaceted Job Insecurity Scale» [6], «Job Insecurity Scale» [5], «Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale» [9], «Multidimensional Job Insecurity Scale» [10] и др.

---

<sup>1</sup> Демин Андрей Николаевич – доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии и социологии управления Кубанского государственного университета.

Исследование выполняется при финансовой поддержке РГНФ (проект № 07-06-00249а «Психология ненадёжной работы: исследование феномена в российских условиях»). При подготовке статьи помощь оказывали: И.А. Петрова, Е.Ю. Кожевникова, А.Б. Седых.

Для адаптации на русский язык мы выбрали методику Т. Пробст «Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale» как одну из последних по срокам появления. Она включает две шкалы. Первая шкала, состоящая из 18 пунктов, позволяет вычислить индекс безопасности будущего для конкретного работника на данном предприятии. Респондента просят оценить будущее своей работы с точки зрения предсказуемости, определённости, известности и т.д. Вторая шкала направлена на оценку текущего положения работника в организации, она включает 20 пунктов (респондента просят оценить, вызывает ли его нынешнее положение позитивные чувства или растерянность, озабоченность и т.д.). По каждой шкале подсчитываются суммарные индексы, которые позволяют выявить уровень безопасности работы для человека, соотнести оценку им своего будущего и настоящего в данной организации. Поскольку характер вычисления показателей по данной методике напрямую выявляет уровень небезопасности работы, т.е. её ненадёжности, русскоязычный вариант было решено назвать «Методика измерения ненадёжности работы» (МИНР). Две шкалы, входящие в методику, получили наименования: «Шкала ненадёжности будущего» и «Шкала ненадёжности настоящего».

При адаптации методики использовалась следующая последовательность шагов.

Сначала текст методики был переведён на русский язык, и перевод был предложен выборке объёмом 43 чел. для оценки понятности каждого пункта (использовалась следующая шкала: «0» – не понятно, «1» – не очень понятно, «2» – вполне понятно). Выборка состояла из работников предприятий Краснодара и Москвы, возраст от 21 до 54 лет, она включала 37% мужчин и 63% женщин. Из 38 пунктов опросника 1 пункт (будущему моей работы в данной организации ничто не угрожает) оказался максимально непонятным для 9% респондентов. Вероятно, он слишком ёмкий, предполагает дополнительные разъяснения, поэтому был удалён из рабочей версии.

Далее на выборке объёмом 154 чел. (39% мужчин, 61% женщин) была проведена внутренняя надёжность методики. Сначала для каждой шкалы вычислялся коэффициент линейной корреляции между отдельными пунктами и суммарным индексом. Это позволило удалить «неработающие» пункты и определить знак (прямое или обратное суждение) для оставшихся. В итоге из первой шкалы были удалены 3 пункта, из второй – 7 пунктов. Для финальных версий шкал определялись коэффициенты  $\alpha$ -Кронбаха, которые оказались равны соответственно 0,919 и 0,921, и коэффициенты корреляции «пункт – индекс» (все полученные значения имели вероятность ошибки 0,001 и ниже). Таким образом, полученная методика обладает высокой внутренней согласованностью, включает 28 пунктов.

Ретестовая надёжность методики определялась в двух опросах, проведённых с интервалом 10–14 дней ( $n = 41$ ). Сопоставлялись распределения суммар-

ных индексов. Для первой шкалы значение коэффициента ранговой корреляции Спирмена оказалось равным 0,463 ( $p = 0,002$ ), для второй шкалы – 0,412 ( $p = 0,007$ ). Иными словами, адаптированный опросник позволяет получать устойчивые показатели переживания ненадёжности работы.

Для проверки конструктивной валидности русскоязычной версии Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale была сконструирована комплексная анкета. В неё кроме переведённого опросника вошли:

- опросник Зунга, направленный на измерение уровня депрессии (адаптация Т.И. Балашовой); включение данной методики обусловлено множеством научных свидетельств о положительной связи неопределённости социального, профессионального, материального статусов с психологическим неблагополучием, в частности, уровнем тревоги, эмоциональной подавленности и т.д. [7, 11 и др.];

- шкала общей самоофективности Р. Шварцера и М. Ерусалема [5] (исследования свидетельствуют о положительной связи статуса занятости с показателем самоофективности [1, 3], поэтому мы предположили, что чем выше уровень ненадёжности работы, т.е. чем больше угроз наличному статусу занятости, тем ниже показатель по данной шкале);

- шкалы оценки вероятности изменений на предприятии, в том числе его закрытия, перепрофилирования производства, трудностей с выплатой заработной платы, сокращения части работников и др. – всего 10 событий, которые были сформулированы с учётом зарубежных источников, собственных исследований [1, 3], текущих интервью с работниками «проблемных» предприятий (в литературе указывается на возможность применения такой шкалы для оценки конструктивной валидности методик измерения безопасности работы [5, 8]; можно предположить, что чем вероятнее, с точки зрения работника, те или иные изменения на предприятии, тем выше его тревога по поводу сохранения статуса своей занятости и иных характеристик работы);

- шкала приверженности организации, включающая 9 пунктов (предложена А.Н. Дёминым; предполагается, что чем ненадёжнее работа в данной организации, тем ниже приверженность ей, поскольку работнику трудно идентифицировать себя с организацией, которая лишает его уверенности в будущем и наполняет жизнь тревогой).

- шкала потенциальной трудовой мобильности работника, включающая 4 пункта (например: «в последнее время я думаю о том, чтобы найти работу в другом месте» и т.п.); предполагается, что человек, считающий свою работу в данной организации ненадёжной, начинает ориентироваться на поиск работы в другом месте (правомерность такого подхода подтверждается в [8]).

Выборка была сконструирована таким образом, чтобы в неё вошли работники стабильных и нестабильных предприятий. К числу последних были от-

несены те, сотрудники которых в период опроса ожидали организационных решений нового собственника либо оказались под руководством нового директора и его команды менеджеров, либо имели устойчивую высокую текучесть кадров из-за внутренней политики руководства. Предложенная структура выборки позволяет проверить критериальную валидность методики за счёт сопоставления показателей полярных групп.

В табл. 1 и 2 представлены результаты проверки конструктивной валидности «Методики измерения ненадёжности работы».

Как видно из табл. 1 и 2, обе шкалы адаптированной методики имеют высокие показатели конструктивной валидности, соответствующие психометрическим гипотезам. Иными словами, чем выше психологические показатели ненадёжности работы, тем выше у человека уровень депрессии и подавленности и ниже уровень общей самооэффективности (веры в свои возможности справиться с проблемами), он имеет более низкую организационную приверженность и в большей степени готов к смене места работы.

Таблица 1

Результаты проверки конструктивной валидности  
Шкалы ненадёжности будущего

Психологические конструкты, сопоставляемые со Шкалой ненадёжности будущего	Значение коэффициента линейной корреляции Пирсона	p-level
Уровень депрессии	0,356	0,0001
Уровень общей самооэффективности	-0,289*	0,002
Уровень организационной приверженности	-0,487	0,0001
Готовность к трудовой мобильности	0,619	0,0001

\* Для шкалы общей самооэффективности объём выборки составил 113 чел.

Таблица 2

Результаты проверки конструктивной валидности  
Шкалы ненадёжности настоящего

Психологические конструкты, сопоставляемые со Шкалой ненадёжности настоящего	Значение коэффициента линейной корреляции Пирсона	p-level
Уровень депрессии	0,481	0,0001
Уровень общей самооэффективности	-0,427	0,0001
Уровень организационной приверженности	-0,462	0,0001
Готовность к трудовой мобильности	0,529	0,0001

Дополнительно было установлено, что Шкала ненадёжности будущего тесно связана со всеми десятью шкалами оценки вероятности изменений на

предприятия (вероятность ошибки от 0,03 до 0,0001), а Шкала ненадёжности настоящего тесно связана с девятью такими шкалами (вероятность ошибки – от 0,008 до 0,0001; исключение составил показатель «перепрофилирование производства», но и здесь уровень значимости связи оказался на уровне тенденции,  $p = 0,06$ ). Иными словами, в данном аспекте конструктивная валидность адаптированной методики также подтвердилась. Помимо психометрического смысла выявленные зависимости свидетельствуют о том, что ненадёжность своей работы люди связывают с комплексом причин, а не с каким-то одним событием.

В табл. 3 представлены результаты проверки критериальной валидности методики.

Таблица 3

Показатели ненадёжности работы у сотрудников  
в нестабильных и стабильных предприятиях

Наименование шкалы (n = 114)	Сотрудники нестабильных предприятий (n = 40)	Сотрудники стабильных предприятий
Шкала ненадёжности будущего	31,4**	24,8
Шкала ненадёжности настоящего	26,1*	20,6

\* Различие значимо при  $p = 0,001$ .

\*\* Различие значимо при  $p = 0,0001$ .

Как свидетельствуют полученные результаты, работники нестабильных предприятий имеют существенно более высокие психологические показатели ненадёжности работы, т.е. методика позволяет дифференцированно оценивать состояние людей в зависимости от степени определённости их статуса занятости.

Таким образом, проведённые психометрические испытания продемонстрировали высокую внутреннюю и ретестовую надёжность «Методики измерения ненадёжности работы», она имеет меньший объём по сравнению с англоязычным прототипом, обладает высокой конструктивной и критериальной валидностью. Полученные результаты позволяют использовать МИНР в научных исследованиях.

### Библиографический список

1. Дёмин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2004.
2. Дёмин А.Н. Ненадёжная работа как объект психологического изучения // Противоречия, конфликты, кризисы личности: субъектно-бытийный подход: Матер. Всерос. Науч.-практ. семинара. Краснодар: КубГУ, 2007.

3. *Кожевникова Е.Ю.* Личностные ресурсы преодоления ситуации социально-экономической депривации: Автореферат дис. ... канд. психол. наук. Краснодар: КубГУ, 2006.
4. *Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В.* Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема // *Иностранная психология.* 1996. № 7.
5. *Ashford S., Lee C., Bobko P.* Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test // *Academy of Management Journal.* 1989. Vol. 32.
6. *Greenhalgh L., Rosenblatt Z.* Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity // *Academy of Management Review.* 1984. Vol. 9.
7. *Kessler R.C.* The Effects of Stressful Life Events on Depression // *Annual Review of Psychology.* 1997. Vol. 48.
8. *Lee C., Bobko P., Ashford S., Chen Z.X., Ren X.* Cross-Cultural Development of an Abridged Job Insecurity Measure // *Journal of Organizational Behavior.* 2007. Vol. 28. № 1.
9. *Probst T.M.* Development and Validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory and IRT Approach // *Journal of Occupational & Organizational psychology.* 2003. Vol. 76. № 4.
10. *Rosenblatt Z., Ruvio A.* A test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers // *Journal of Organizational Behavior.* 1996. Vol. 17.
11. *Warr P.* Work, unemployment, and mental health. Oxford: Oxford university press, 1987.